



ISSN 1304-8120 | e-ISSN 2149-2786

**Araştırma Makalesi \* Research Article**

**Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun Mesleki İmaj Bağlamında Değerlendirilmesi:  
Bir Karma Yöntem Çalışması**

**An Analysis of the Teaching Profession Law in terms of Professional Image:**

**A Mixed Method Study**

**Akif KÖSE**

Doç. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

akifkose@ksu.edu.tr

Orcid ID: 0000-0002-4813-6375

**Gözde ÖZTÜRK**

Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı

ozturk\_g@outlook.com

Orcid ID: 0000-0002-7896-2555

**Öz:** Bu araştırmanın amacı öğretmenlik meslek imajına ve Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenlik meslek imajına katkısına ilişkin öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin görüşlerini belirlemektir. Bir karma yöntem çalışması olan bu araştırma tarama modelinde ve olgubilim deseninde gerçekleştirilmiştir. Karma yöntemin eş zamanlı paralel deseninde yürütülen araştırmanın nicel kısmı için 2021-2022 eğitim öğretim yılında Osmaniye İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesindeki anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görevli 6780 öğretmen arasından basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenmiş olan 478 öğretmen araştırma örnekleme dâhil edilmiştir. Araştırmanın nitel kısmı içinse Osmaniye ili Düziçi ilçesinde kamuya ait anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görevli 4'ü okul müdürü, 4'ü müdür yardımcısı ve 8'i öğretmen olmak üzere tipik durum örnekleme yöntemiyle belirlenmiş toplam 16 katılımcı çalışma grubu olarak belirlenmiştir. Araştırmanın nicel kısmına ilişkin verileri toplamak amacıyla "Öğretmenlik Meslek İmajı Ölçeği" kullanılmış, nitel veriler ise yarı yapılandırılmış görüşmelerle elde edilmiştir. Nicel veriler üzerinde yapılan güvenilirlik analizi sonucu ölçeğin genel güvenilirliğinin .84 olduğu görülmüştür. Araştırmanın nitel verileri içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiş, kodlama tutarlılığının belirlenebilmesi için araştırmanın her iki yazarı tarafından verilerin tamamı üzerinde ayrı ayrı yapılan kodlamalar karşılaştırılmış, kodlama tutarlılığının .96 olduğu görülmüştür. Araştırma sonucunda öğretmenlerin, meslek imajına (ölçek geneline) ilişkin görüşleri ile Öğretmenlik Meslek İmajı Ölçeğinin "mesleki cazibe" ve "statü" boyutuna ilişkin görüşlerinin orta düzeyde; "öğretmenlerin mesleki ve kişisel özellikleri" boyutuna ilişkin görüşlerinin yüksek düzeyde; "medya" ve "toplumsal algı" boyutlarına ilişkin görüşlerinin ise çok düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların genelinde, Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenlik meslek imajına katkı sunduğu görüşünde oldukları belirlenmiştir. Kanun'un meslek imajına yaptığı katkılar ise özlük haklarında iyileştirme sağlaması, kariyer uygulamasını getirmesi, kariyer uygulamasının öğretmen motivasyonunu artırması ve bir meslek kanununa olan ihtiyacı karşılanmış olması şeklinde ortaya çıkmıştır. Katılımcıların tamamının, Kanun'da düzenleme yapılması gerektiğini düşündükleri görülmüştür. Araştırma sonucunda uygulayıcılara ve araştırmacılara dönük öneriler getirilmiştir.

Geliş Tarihi:23.04.2023

Kabul Tarihi:03.07.2023

Yayın Tarihi:31.08.2023

**Atıf:** Köse, A. & Öztürk, G. (2023). Öğretmenlik meslek kanunu'nun mesleki imaj bağlamında değerlendirilmesi: bir karma yöntem çalışması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 357-377. Doi: 10.33437/ksusbd.1286748

**Abstract:** This study is an attempt to explore the views of teachers and school administrators regarding the professional image of teachers and the contribution of the Teaching Profession Law to professional image. Having a mixed-method design, the study employed a survey model and phenomenological design. A sequential explanatory design was used for the quantitative part of the study. The sample consisted of 478 teachers who worked in kindergarten, primary, secondary and high schools affiliated to Osmaniye Provincial Directorate of National Education during the 2021-2022 academic year and who were chosen by simple random sampling method among 6780 teachers. As regards the qualitative part, a total of 16 participants, 4 school principals, 4 assistant principals and 8 teachers working in public kindergartens, primary schools, secondary schools and high schools in Düziçi district of Osmaniye, were determined by the typical case sampling method. This study deployed the "Professional Image Scale of Teachers" to collect the quantitative data and "Semi-structured interviews" for the qualitative data. The results of the reliability analysis on the quantitative data suggested that the overall reliability of the scale was .84. Content analysis was used during qualitative data analysis. The codes generated by both researchers individually on all the data were compared to identify inter-coding consistency, and hence the consistency was noted as .96. The results depicted that the teachers' views on the professional image (in general) and the "professional attractiveness" and "status" dimensions of Professional Image Scale of Teachers were found to be at a medium level, while high level on the dimension of "teachers' professional and personal characteristics" and low level on the dimensions of "media" and "social perception". The majority of the participants highlighted that the Teaching Profession Law contributed to the professional image of teachers. The contributions of the Law to teachers' professional image were identified as providing improvement in personal rights, ensuring career practice, increasing teacher motivation of career practice and meeting the need for a professional law. All of the participants also indicated that the Law should be amended. Recommendations were provided for practitioners and researchers.

**Keywords:** Teaching profession, teacher professional image, teaching profession law.

---

## GİRİŞ

Eğitim sistemlerinin temel amacı ülkenin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünü yetiştirmektir. Bunu gerçekleştirebilmek için her eğitim sistemi, yetiştireceği insan modelini, sahip olduğu eğitim felsefesi ve insan gücü politikası ışığında saptayarak eğitim etkinliklerini bu amaca göre düzenler (Karagözoğlu, 2003). Sistemlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri için gerekli olan bu etkinliklerin hayata geçirilmesi ise önemli ölçüde öğretmen unsuruyla ilintilidir. Bu bakımdan ülkenin kalkınmasında gerekli olan nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, toplumsal huzur ve sosyal barışın sağlanmasında, bireylerin sosyalleşmesi ve hayata hazırlanmasında, toplumun kültür ve değerlerinin genç kuşaklara aktarılmasında öğretmenlerin başrol oynamaları beklenir (Özden, 1999). Öğretmene atfedilen bu rol geçmişten günümüze değişmez bir kabul olagelen öğretmenlik mesleğine atfedilen önemin gelecekte de var olacağını gösterir.

Birlikte yaşama gerekliliğinin doğal bir sonucu olan meslekler sosyal yaşamın devam ettirilmesinde çeşitli roller üstlenirler. Türk Dil Kurumuna (2023) göre meslek; "belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş" şeklinde tanımlanırken, insanların belirli bir eğitim süreci sonunda yaşamlarını idame ettirebilmek amacıyla yaptıkları uğraşı alanlarının tamamı meslek kavramı içerisine girer. İş bölümü yapma zorunluluğu sonucu ortaya çıkmış mesleklerden biri olan öğretmenlik topluma yön tayin etmesi ve toplumun geleceğini inşa etmesi bakımından önemli bir yer tutar.

Eğitme ve öğretme etkinliklerini gerçekleştirmesi göz önüne alındığında öğretmenliğin insanlık tarihi bakımından kadim bir meslek olduğu söylenebilir. Ancak profesyonel manada icra edilen bir meslek olarak öğretmenlik birçok toplumda olduğu gibi Türk toplumunda da 19. yy.'dan sonra bir meslek olarak nitelendirilmeye başlanmıştır (Gönülaçar, 2016). Bu açıdan bakıldığında öğretmenlik mesleğinin Türk toplumunda köklü bir geleneğinin olduğu ifade edilebilir. Özel uzmanlık bilgisi ve becerisi gerektiren bir meslek olarak kabul edilen öğretmenliğin (Şişman, 2009) Türk eğitim sistemi içerisindeki yasal tanımı 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. maddesinde: "Öğretmenlik mesleği, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği" olarak tanımlanmaktadır (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973). Kanun'a göre devletin

öğretmenlerden beklentisi “*öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler*” şeklinde ifade edilmektedir.

Her toplumun öğretmenlik mesleğine bakışı, biçtiği değer, atfettiği önem farklılaşmaktadır. Bir diğer ifadeyle öğretmenlik mesleği her toplum özelinde belirli bir imaja sahiptir. İmaj; bir bireyin diğer bir kişi, kurum, olgu ya da sistem hakkında bulunduğu yargı olup her bireyin kendi duygu, düşünce ve birikimlerine uygun olarak yaşamları boyunca etraflarındaki tüm obje, nesne, olay ve kişilere belli anlamlar yükleyerek algulamalarını ortaya koymaları ya da ifade etmeleri ile oluşmaktadır (Erkmen ve Çerik, 2007). Olumlu ya da olumsuz pek çok algıyı içerisinde barındıran imaj olgusu kurumsal imaj, olumlu imaj, olumsuz imaj ve meslek imajı gibi çeşitli alt boyutlara da sahiptir (Aksoy ve Bayramoğlu, 2008; Özata ve Aslan, 2010). Bunlardan biri olan *meslek imajı* bir mesleğin toplumda yarattığı yansımaların tamamını ifade eder. Meslek imajı hem örgüt imajını hem de örgüt içerisindeki her bir bireyin mesleğe yönelik algı, tutum ve davranışlarını gerek olumlu gerekse olumsuz etkileme gücüne sahip bir olgudur. Her toplumda belirli meslekler ve bu mesleklere özgü ortak özellikleri ve değerlendirmeleri de kapsayan genel bir yargı olan meslek imajı mesleğe yönelik algıların tamamı kapsar (Sarıtış Çıtılık, Derin ve Sarıtış, 2014) ve birçok değişkenle de doğrudan ya da dolaylı ilişkilidir.

Toplumlar, içinde barındırdıkları mesleklerin imajı ile ilgili değerlendirme yaparken; mesleği icra eden bireylerin dış görünüşleri, hal ve hareketleri, davranışları, konuşmaları, toplum nezdinde kazandıkları başarı ya da başarısızlıkları aracılığıyla verdikleri tüm mesajları göz önünde bulundururlar (Özdemir ve Orhan, 2019). Bu açıdan bakıldığında öğretmenlik meslek imajının oluşmasında sadece öğretmenliğin topluma yön veren bir meslek olması kabulü değil öğretmenlerin mesleğe uygun davranışları, öğrencilerde olumlu yönde davranış değişikliği yaratmaları ve öğrencilerin akademik başarılarını sağlamaları da belirleyici etkenler olarak öne çıkar. Bu bakımdan öğretmenlik meslek imajının oluşmasında önemli bir unsurun da öğretmenlerin kendileri olduğu söylenebilir.

Öğretmenlik meslek imajının önemli bir belirleyicisi olan öğretmenler aynı zamanda mevcut mesleki imajdan da etkilenirler. Çünkü bir meslek mensubunun mesleğinin imajı hakkındaki algısı onun başarısını belirleyici önemli etmenlerden biri olarak görülür (Akyüz, 1978). Öğretmenler üzerine yapılan araştırmalar mesleki imajın öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarıyla (Şanlı ve Arabacı, 2016), örgütsel sadakatleriyle (Akman, 2017), örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla (Sönmez ve Cemaloğlu, 2017), kendini işe vermeleriyle (Öztürk, 2019), örgütsel adanmışlıklarıyla (Özdemir ve Orhan, 2019), iş doyumlarıyla (Cansız ve Özgenel, 2021), mesleki performanslarıyla (Dalbudak ve Özgenel, 2022) ve örgütsel mutluluklarıyla (Karamustafaoğlu, 2022) ilişkili olduğunu ortaya koymakta ve öğretmenlerin mesleki imaj algılarının öğrencilerin akademik başarıları üzerinde de önemli bir belirleyici olduğunu göstermektedir (Dalbudak ve Özgenel, 2022; Demiröz ve Kavak, 2019). Bu nedenle meslek imajı konusu öğretmenlik mesleği için de temel ve göz ardı edilemez bir husus olup olumlu meslek imajının oluşturulmasının ve geliştirilmesinin tüm öğretmenler için önemli olduğu söylenebilir (Martínez-de-la-Hidalga ve Villardón-Gallego, 2016).

Birçok durumdan etkilenen ve birçok durumu etkileyen öğretmenlik meslek imajı, bir diğer ifadeyle öğretmenlerin ve öğretmenliğin toplum nezdindeki yeri, günümüze kıyasla geçmişte daha saygın bir konumdayken son yıllarda bu saygınlığın azaldığı da bilinen bir gerçektir (TEDMEM, 2014). Öğretmenlik meslek imajına yönelik yapılan çalışmalar öğretmenlik mesleğinin bireylerin geleceğini şekillendirmesi ve saygın bir meslek olması gibi mesleki imaja yönelik olumlu sonuçları ifade etse de öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sorunlar, öğretmenlik mesleği ve öğretmenlerle ilgili sosyal medya ve iletişim araçları üzerinden yapılan olumsuz haberler, kimi meslek mensuplarının öğretmenlik mesleğinden beklenenden uzak ve olumsuz yöndeki tutum ve davranışları birlikte öğretmenlik meslek imajını olumsuz yönde etkiler hale gelmiştir.

Öğretmenlik mesleğinin olumsuz yöndeki imajının düzeltilmesi sosyal, ekonomik, politik, kültürel ve mesleki yönleri olan çok boyutlu bir iyileştirme sürecidir. Bir meslek kanununun çıkarılması, bu kanunla birlikte öğretmenlerin belirli özlük haklarına kavuşmalarının sağlanması ve öğretmenlerin özel bir kanuna tabi olmaları konuya taraf olan paydaşlar ile özellikle de meslek mensubu olan öğretmenlerin uzun yıllardan bu yana dile getirdikleri bir iyileştirme önerisi olagelmıştır. Öğretmenlerin sadece özlük hakları ve çalışma koşullarıyla ilgili değil, mesleğin bir kariyer mesleği olması noktasında da belirleyici olacağını/olması gerektiğini umut ettikleri Kanun, konuyu sürekli

olarak gündemlerinde tutan öğretmenlik meslek gruplarının da katkısıyla “Öğretmenlik Meslek Kanunu” adıyla 14.02.2022 tarihli Resmî Gazetede 7354 Kanun numarasıyla yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Öğretmenlik Meslek Kanunu, 2022).

Yürürlüğe giren Öğretmenlik Meslek Kanunu (2022) ile birlikte eğitim öğretim hizmetlerini yürütmekle görevli olan öğretmenlerin özlük hakları, atanmaları, mesleki gelişimleri ve kariyer basamakları hususlarında birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Kanun ile öğretmenlik mesleği *özel bir ihtisas alanı olan kariyer mesleği* haline gelmiş, öğretmenlik mesleğinin tanımı yapılmış, öğretmen niteliği ve seçimine değinilmiş, öğretmenlerin derece/kademe ilerlemeleri ve bu kademelerde uygulanacak ek göstergelere de yer verilmiştir.

Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda (2022) “genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon/öğretmenlik meslek bilgisi” alanları öğretmen yetiştirmede yeterlik alanları olarak ifade edilmiştir. Kanun ile meslek mensuplarının kariyer basamakları tartışması son bulmuş, “*Öğretmenlik mesleği; aday öğretmenlik döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılır.*” ifadesi ile öğretmenlik mesleğinin kariyer basamakları tanımlanmıştır. Kanun’a göre meslekte en az 10 yıllık hizmetini tamamlayıp, uzman öğretmenlik unvanı için yapılan sınavdan 70 (yetmiş) puan ve üzeri alan öğretmenlere uzman öğretmenlik; uzman öğretmenlikte en az 10 yıl hizmeti bulunan, başöğretmenlik unvanı için yapılan sınavdan da 70 (yetmiş) puan ve üzeri alan öğretmenlere başöğretmenlik unvanı verileceği belirtilmiştir. Bahse konu Kanun’a göre yüksek lisans eğitimini ve meslekte 10 yıllık hizmetini tamamlayan öğretmenlerin yazılı sınavdan muaf tutularak uzman öğretmen unvanı; doktora eğitimini tamamlayan öğretmenlerin ise başöğretmen unvanı alabilecekleri hüküm altına alınmıştır. Böylece düzenleme ile öğretmenlerin lisansüstü eğitime yönelmeleri hedeflenmiş bu bakımdan lisansüstü eğitimin önemi ve bu eğitime olan talep daha da artmıştır.

Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun öğretmenlik mesleğini doğrudan etkileyen düzenlemeler içermesi mesleğe ilişkin birçok durumu etkileyeceği gibi öğretmenlik meslek imajını da etkileyeceği düşünülmektedir. Kariyer basamakları başta olmak üzere önemli hususlardaki düzenlemeleri beraberinde getiren Kanun’un öğretmenler tarafından nasıl değerlendirildiğinin belirlenerek Kanun’dan doğrudan etkilenenlerin konuya ilişkin görüşlerinin ortaya konulmasının karar vericilere konuya ilişkin farklı bakış açıları kazandıracığı, araştırmanın bu yönüyle önem arz eden bir çalışma olduğu düşünülmektedir. Buradan hareketle araştırmada öğretmenlerin, öğretmenlik meslek imajına ve Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun öğretmenlik meslek imajına katkılarına ilişkin görüşlerinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

Öğretmenlerin;

1. Öğretmenlik meslek imajına ilişkin görüşleri hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlik meslek imajına ilişkin görüşleri demografik değişkenler bakımından farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun öğretmenlik meslek imajına katkılarına yönelik görüşleri nelerdir?
4. Öğretmenlik meslek imajına olumlu katkılarının sağlanabilmesi/arttırılabilmesi noktasında Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda yapılması gereken düzenlemelere ilişkin görüşleri nelerdir?

## YÖNTEM

Araştırmanın bu kısmında araştırma modeli, evren-örneklem/çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi başlıkları altında ayrıntılı açıklamalara yer verilmiştir.

### Araştırmanın Modeli

Araştırma bir karma yöntem çalışmasıdır. Karma yöntem; nicel ve nitel yöntemleri bir arada kullanarak kavramları birleştirme, olayları bir çerçeve içinde sunarak analiz etme ve bir araya getirme amacı güden bir araştırma yöntemidir (Baki ve Gökçek, 2012). Araştırmada karma yöntem

desenlerinden nicel ve nitel verilerin eş zamanlı toplanarak ayrı ayrı analiz edildiği eş zamanlı paralel desen tercih edilmiştir.

Araştırmanın tarama modelinde gerçekleştirilen nicel kısmında öğretmenlerin mesleki imaja ilişkin algıları betimlenmeye çalışılmıştır. Nitel kısım ise olgubilim deseninde yürütülmüştür. Olgubilim deseni bize tümüyle yabancı olmayan fakat tam manasıyla kavrayamadığımız olguları araştırmayı amaçlayan çalışmalar için uygun bir araştırma zemini oluşturur (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenlik meslek imajına katkısı durumu araştırmanın olgusu olarak kabul edilmiştir. Çalışmanın nicel ve nitel kısmından elde edilen veriler araştırmanın bulgular kısmında ayrı ayrı ortaya konulmuş, sonuç ve tartışma kısmında da tüm bu veriler bir araya getirilerek tartışılmıştır.

### Evren-Örneklem/Çalışma Grubu

Çalışmanın nicel kısmı ile ilgili olarak; araştırma evrenini, 2021-2022 eğitim öğretim yılında Osmaniye İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı anaokulları, ilkokul, ortaokul ve liselerde görevli 6780 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma örnekleminin belirlenmesinde basit seçkisiz örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntem genellikle büyük popülasyonlar üzerinde yapılan çalışmalarda kullanılır. Burada adaylar genellikle herkes gibi davranma olasılıklarına göre seçilirler (Etikan ve Musa; 2016). Araştırma evreni içerisindeki 478 öğretmen örnekleme dahil edilmiştir. Bu öğretmenlerin %44.6'sını (n=213) erkekler, %55.4'ünü (n=265) kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcıların %3.6'sı (n=17) anaokullarında, %27.8'i (n=133) ilkokullarda, %48.1'i (n=230) ortaokullarda ve %20.5'i (n=98) ise liselerde görev yapmaktadır. Katılımcıların %32'si (n=153) 1-10 yıl arasında, %32'si (n=153) 11-20 yıl arasında, %36'sı (n=172) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Katılımcıların %6.3'ü (n=30) okul öncesi öğretmeni, %22'si (n=105) sınıf öğretmeni ve %71.7'si (n=343) branş öğretmenidir.

Araştırmanın nitel kısmı için çalışma grubunu Osmaniye İli Düziçi İlçesinde kamuya ait anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görevli 4 okul müdürü, 4 okul müdür yardımcısı ve 8 öğretmen olmak üzere toplam 16 katılımcı oluşturmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde amaçlı örnekleme türlerinden tipik durum örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Tipik durum örnekleme yönteminde amaç, ortalama durumları çalışmak ve belli bir alan hakkında fikir sahibi olmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2011:110). Araştırmanın çalışma grubuna ait bazı demografik özellikler aşağıda Tablo 1'de sunulmuştur:

**Tablo 1.** Araştırmanın çalışma grubuna ait bazı demografik özellikler

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Branş	Unvan	Kıdem	Kurum	Görev
K1	Erkek	50	Sınıf Öğretmenliği	Uzman Öğr.	27 Yıl	İlkokul	Okul Müdürü
K2	Erkek	41	Edebiyat Öğretmenliği	Uzman Öğr.	16 Yıl	Lise	Öğretmen
K3	Erkek	43	Edebiyat Öğretmenliği	Uzman Öğr.	17 Yıl	Lise	Okul Müdürü
K4	Erkek	42	Edebiyat Öğretmenliği	Uzman Öğr.	17 Yıl	Lise	Müdür Yrd.
K5	Kadın	33	Matematik Öğretmenliği	Uzman Öğr.	11 Yıl	Lise	Öğretmen
K6	Erkek	48	Sosyal Bil. Öğretmenliği	Uzman Öğr.	25 Yıl	Ortaokul	Müdür Yrd.
K7	Erkek	38	Sınıf Öğretmenliği	Uzman Öğr.	15 Yıl	İlkokul	Öğretmen
K8	Erkek	35	Sosyal Bil. Öğretmenliği	Uzman Öğr.	11 Yıl	Ortaokul	Öğretmen
K9	Erkek	52	Okul Öncesi Öğretmenliği	Uzman Öğr.	28 Yıl	Anaokulu	Okul Müdürü
K10	Kadın	30	Okul Öncesi Öğretmenliği	Öğretmen	3 Yıl	Anaokulu	Öğretmen
K11	Erkek	45	Okul Öncesi Öğretmenliği	Uzman Öğr.	21 Yıl	Anaokulu	Öğretmen
K12	Kadın	37	Sınıf Öğretmenliği	Uzman Öğr.	13 Yıl	İlkokul	Öğretmen
K13	Erkek	48	Türkçe Öğretmenliği	Uzman Öğr.	25 Yıl	Ortaokul	Okul Müdürü
K14	Erkek	41	Türkçe Öğretmenliği	Uzman Öğr.	15 Yıl	Ortaokul	Öğretmen
K15	Erkek	43	Okul Öncesi Öğretmenliği	Uzman Öğr.	21 Yıl	Anaokulu	Müdür Yrd.
K16	Erkek	32	Sınıf Öğretmenliği	Öğretmen	7 Yıl	İlkokul	Müdür Yrd.

Tablo 1'e bakıldığında katılımcılardan 13'ünün erkek, 4'ünün sınıf öğretmenliği branşında, 4'ünün okul öncesi öğretmenliği branşında, 13'ünün uzman öğretmen unvanına sahip ve 14'ünün ise 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

## Veri Toplama Araçları

Araştırmanın nicel kısmı için veri toplama amacıyla Doğan ve Bayrak (2019) tarafından geliştirilen "Öğretmenlik Meslek İmaj Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek beş boyutlu ve 28 maddeli olup ölçek geliştirme çalışmasında ölçekte yer alan beş boyutun, toplam varyansın %54,9'unu açıkladığı görülmüş, ölçek geneline ilişkin Cronbach Alpha değeri .82 iken boyutlar için bakıldığında "öğretmenlerin mesleki ve kişisel özellikleri" boyutu için .88, "toplumsal algı" boyutu için .76, "mesleki cazibe" boyutu için .75, "statü" boyutu için .78 ve "medya" boyutu için .69 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma kapsamında ise Cronbach Alpha değerleri ölçek geneli için .84, "öğretmenlerin mesleki ve kişisel özellikleri" boyutu için .88, "toplumsal algı" boyutu için .76, "mesleki cazibe" boyutu için .80, "statü" boyutu için .68 ve "medya" boyutu için .69 olarak bulunmuştur.

Araştırmanın nitel kısmı ile ilgili verileri elde etmek amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşmeler esnasında katılımcılara yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan "1. Öğretmenlik Meslek Kanunu öğretmenlik meslek imajına olumlu katkı sunacak nitelikte midir? Varsa bu katkılar nelerdir?; 2. Öğretmenlik meslek imajına olumlu katkılarının sağlanabilmesi/arttırılabilmesi için Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda düzenleme yapılması gerekmekte midir? Gerekmedikçe bu düzenlemeler neler olmalıdır?" şeklinde iki açık uçlu soru yöneltilmiştir. Görüşme soruları alan yazın taraması yapılarak ve iki alan uzmanının görüşleri doğrultusunda oluşturulmuştur. Görüşme formlarının asıl uygulamasına geçmeden önce 2 katılımcı ile pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulama neticesinde soruların araştırmanın amacına uygun olup olmadığı, soruların doğru, açık, anlaşılır ve kendi içinde bir bütünlük gösterip göstermedikleri hususları değerlendirilmiş, soruların amaç, kapsam ve içerik yönünden kabul edilebilir olduğuna ve pilot uygulamada kullanıldığı haliyle asıl uygulama kapsamında da kullanılmasının uygun olacağına karar verilmiştir.

## Verilerin Toplanması

Nicel ve nitel veri toplama araçlarının etik açıdan uygunluğunun tespiti için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulunun 31.03.2022 tarihli ve E-72321963-020-116415 sayılı yazısı ile etik kurul izni; ölçeğin uygulanabilmesi ve katılımcılarla görüşme yapılabilmesi için de Osmaniye İl Millî Eğitim Müdürlüğünden 26.04.2022 tarihli ve 48615487 sayılı yazıyla araştırma izni alınmıştır. Araştırma verileri 30/04/2022 ve 30/05/2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Nicel kısma ait veriler çevrimiçi ortam aracılığıyla; nitel kısma ait veriler ise yukarıda belirtilen tarihler arasında farklı gün ve saatlerde katılımcılarla yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla elde edilmiştir. Görüşmeler öncesinde katılımcılardan randevu alınmış, katılımcılar görüşmelerin gizliliği hakkında bilgilendirilerek kendilerine görüşme için gönüllü olup olmadıkları sorulmuştur. Gönüllü olan katılımcılarla yapılan görüşmelerin tamamı katılımcıların görevli oldukları okullarda gerçekleştirilmiştir. Görüşme esnasında elde edilen veriler, görüşme formları üzerine yazılarak kaydedilmiş bu veriler daha sonra bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Katılımcıların her biri ile yapılan görüşmeler ortalama 30'ar dakika sürmüş, toplam 16 kişi ile yaklaşık 480 dakika (8 saat) süren görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşme esnasında katılımcılara yöneltilen yarı yapılandırılmış sorular, anlaşılabilirliği artırmak amacıyla yer yer tekrar sorulmuş, görüşmelerden elde edilen veriler görüşme esnasında araştırmacı tarafından toparlanarak kendisiyle görüşme yapılan katılımcıya aktarılmış, aktarılanların kendi görüşlerini yansıtmadığı katılımcılara sorularak verilerin doğruluğu test edilmeye çalışılmış bu yolla katılımcı teyidi sağlanmıştır.

## Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılacak test yöntemini belirlemek için değişkenlere yönelik tek değişkenli normallik varsayımı sınanmış, ölçeğinin geneline ve tüm boyutlarına ilişkin elde edilen çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin +1 ile -1 aralığında olduğu bir diğer ifadeyle dağılımın normal olduğu görülmüştür (Büyüköztürk, 2017). Bu bakımdan öğretmenlik meslek imajına ilişkin katılımcı puanlarının demografik özellikler yönünden farklılaşma durumlarını belirlemek amacıyla t-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testleri, anlamlı bulunan F değerinde fark olan grupları

belirlemek amacıyla Scheffe testi kullanılmıştır. Sadece kurum türü değişkeni ile ilgili olarak anaokulu kurum tipinde örneklem büyüklüğü 30'un altında olduğu için non-parametrik testlerden Kruskal Wallis-H Testi kullanılmıştır. Verilere ait ortalamalar yorumlanırken kullanılan ölçeğin geliştirildiği çalışmada ifade edildiği şekliyle 1,00–1,80 arasındaki değerler “imaj düzeyi çok düşük”; 1,81–2,60 arasındaki değerler “imaj düzeyi düşük”; 2,61–3,40 arasındaki değerler “imaj düzeyi orta”; 3,41–4,20 arasındaki değerler “imaj düzeyi iyi”; 4,21-5,00 arasındaki değerler ise “imaj düzeyi çok iyi” olarak yorumlanmıştır (Doğan ve Bayrak, 2019).

Nitel verilerinin analizinde içerik analizi yöntemi tercih edilmiştir. Bu kapsamda görüşmelerden edilen veriler üzerinde kodlama çalışmaları yapılarak veri analizine başlanmıştır. Verilerin kodlanması aşamasında araştırmanın her iki yazarı da aynı basamakları birbirinden bağımsız olarak uygulamışlardır. Bu bağlamda verilerin tamamı üzerinde her iki araştırmacı tarafından da kodlamalar yapılmış, araştırmacılar tarafından ikinci kez veri okuması yapılmış ve ikinci okuma sonunda bazı veri kısımlarını kodlamak için kullanılan kavramlar değiştirilmiştir. Oluşan kodların hangi temalar altında toplanabileceği üzerinde çalışılmış ve oluşabilecek temalar belirlenmiştir. Araştırmacıların yaptığı kodlamalar karşılaştırılmış, bu karşılaştırma neticesinde kodların ve temaların ne olacağına ilişkin nihai karar verildikten sonra kodlamalara ilişkin frekans tabloları oluşturulmuştur. Kodlamalar arasındaki tutarlılığın belirlenmesi için iki araştırmacı tarafından ayrı ayrı olarak yapılan kodlamalar arasındaki uyum yüzdesini belirlemek amacıyla  $Yüzdelik\ Uyum = 100 \times [1 - (A-B) \div (A+B)]$  formülünden yararlanılmıştır (Emmer ve Millett, 1970; akt. Selçuk, 2000). Ayrı ayrı olarak yapılan kodlama işlemi sonucunda ulaşılan toplam kod sayısının birinci araştırmacı için 78 kod, ikinci araştırmacı için 72 kod olduğu görülmüştür. Bu durumda kodlamalar arasındaki güvenilirlik;  $Yüzdelik\ Uyum = 100 \times [1 - (78-72) \div (78+72)] = \%96$  olarak hesaplanmış ve kodlama güvenilirliğinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırma raporu içerisinde doğrudan alıntılara yer verilmesi, araştırmaya ait bulgularının kendi içinde tutarlık göstermesi, araştırmanın çalışma grubuna ait özelliklerin ifade edilmiş olması araştırmanın geçerliliğini artıran hususlar olarak değerlendirilmiştir.

## BULGULAR

Bu bölümde araştırma bulguları ele alınmıştır. Elde edilen bulgular araştırma soruları çerçevesinde sunulmuştur.

### Öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek İmajı Hakkındaki Görüşleri

Öğretmenlerin, öğretmenlik meslek imajı hakkındaki görüşlerine ilişkin puanların ortalama ve standart sapma değerleri maddeler ve boyutlar düzeyinde Tablo 2’de verilmiştir:

**Tablo 2.** Öğretmenlerin öğretmenlik meslek imajı hakkındaki görüşlerine ilişkin puanların ortalama ve standart sapma değerleri

Ölçek	Boyutlar	N	$\bar{x}$	SS
Öğretmenlik Meslek İmajı Ölçeği	Öğretmenlerin mesleki ve kişisel özellikleri	478	3.79	.63
	Toplumsal algı	478	1.73	.56
	Mesleki cazibe	478	3.30	.92
	Statü	478	3.34	.80
	Medya	478	1.72	.61
	Ölçek geneli	478	2.99	.41

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin; öğretmenlik meslek imajı ölçeğinin geneline ilişkin puanlarının aritmetik ortalamasının  $\bar{x} = 2.99$ ; öğretmenlerin mesleki ve kişisel özellikleri boyutuna ilişkin puanlarının aritmetik ortalamasının  $\bar{x} = 3.79$ ; toplumsal algı boyutuna ilişkin puanlarının aritmetik ortalamasının  $\bar{x} = 1.73$ ; mesleki cazibe boyutuna ilişkin puanlarının aritmetik ortalamasının  $\bar{x} = 3.30$ ; statü boyutuna ilişkin puanlarının aritmetik ortalamasının  $\bar{x} = 3.34$  ve medya boyutuna ilişkin puanlarının aritmetik ortalamasının  $\bar{x} = 1.72$  olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki imaj ölçeğinin geneli ve mesleki cazibe ile statü boyutlarına ilişkin puanlarının *orta* düzeyde olduğu,

öğretmenlerin mesleki ve kişisel özellikleri boyutuna ilişkin puanlarının *iyi* düzeyinde olduğu, toplumsal algı ve medya boyutuna ilişkin puanlarının ise *çok düşük* düzeyde olduğu görülmektedir.

### Öğretmenlerin, Öğretmenlik Meslek İmajına İlişkin Görüşlerinin Bazı Demografik Özellikler Açısından Farklılaşma Durumu

Öğretmenlerin meslek imajına ilişkin görüşlerinin bazı demografik değişkenler yönünden farklılaşma durumları Tablo 3'te verilmiştir:

**Tablo 3.** Öğretmenlerin öğretmenlik meslek imajı hakkındaki görüşlerinin bazı demografik özellikler açısından farklılaşma durumu

Boyutlar	Cinsiyet		Okul türü		Kıdem		Alan	
	t	p	$\chi^2$	p	F	p	F	p
Öğretmenlerin mesleki ve kişisel özellikleri	1.488	.137	1,757	.624	1.134	.323	2.029	.133
Toplumsal algı	-3.84	.000*	.237	.971	2.726	.067	.259	.772
Mesleki cazibe	1.452	.147	5.067	.167	1.823	.163	.075	.928
Statü	1.794	.073	3,505	.320	.581	.560	.172	.842
Medya	1.383	.167	4,574	.206	3.782	.023*	2.157	.117
Ölçek geneli	.965	.335	1.834	.607	1.338	.263	.519	.596

\*p<.05

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin, öğretmenlik meslek imajı ölçeğinin geneline ilişkin puanlarının; cinsiyet ( $\bar{X}_{kadın}=3.01$ ,  $SS_{kadın}=.41$ ;  $\bar{X}_{erkek}=2.97$ ,  $SS_{erkek}=.42$ ), okul türü ( $SO_{ilkokul}=191.41$ ;  $SO_{ortaokul}=198.72$ ;  $SO_{lise}=185.68$ ), kıdem ( $\bar{X}_{1-10}=2.98$ ,  $SS_{1-10}=.41$ ;  $\bar{X}_{11-20}=2.96$ ,  $SS_{11-20}=.44$ ;  $\bar{X}_{21+}=3.03$ ,  $SS_{21+}=.39$ ) ve alan ( $\bar{X}_{okulöncesi}=3.02$ ,  $SS_{okulöncesi}=.31$ ;  $\bar{X}_{sınıf}=3.02$ ,  $SS_{sınıf}=.36$ ;  $\bar{X}_{branş}=2.98$ ,  $SS_{branş}=.43$ ) değişkenleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>.05$ ). Boyutlar özelinde incelendiğinde öğretmenlerin mesleki ve kişisel özellikleri boyutuna ilişkin puanlarının; cinsiyet ( $\bar{X}_{kadın}=3.82$ ,  $SS_{kadın}=.63$ ;  $\bar{X}_{erkek}=3.74$ ,  $SS_{erkek}=.61$ ), okul türü ( $SO_{ilkokul}=178.94$ ;  $SO_{ortaokul}=194.54$ ;  $SO_{lise}=189.02$ ), kıdem ( $\bar{X}_{1-10}=3.72$ ,  $SS_{1-10}=.64$ ;  $\bar{X}_{11-20}=3.81$ ,  $SS_{11-20}=.64$ ;  $\bar{X}_{21+}=3.82$ ,  $SS_{21+}=.59$ ) ve alan ( $\bar{X}_{okulöncesi}=3.77$ ,  $SS_{okulöncesi}=.60$ ;  $\bar{X}_{sınıf}=3.89$ ,  $SS_{sınıf}=.59$ ;  $\bar{X}_{branş}=3.75$ ,  $SS_{branş}=.63$ ) değişkenleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı belirlenmiştir ( $p>.05$ ). Benzer şekilde öğretmenlerin mesleki cazibe boyutuna ilişkin puanlarının; cinsiyet ( $\bar{X}_{kadın}=3.36$ ,  $SS_{kadın}=.94$ ;  $\bar{X}_{erkek}=3.23$ ,  $SS_{erkek}=.90$ ), okul türü ( $SO_{ilkokul}=190.65$ ;  $SO_{ortaokul}=192.55$ ;  $SO_{lise}=189.30$ ), kıdem ( $\bar{X}_{1-10}=3.38$ ,  $SS_{1-10}=.92$ ;  $\bar{X}_{11-20}=3.19$ ,  $SS_{11-20}=.92$ ;  $\bar{X}_{21+}=3.33$ ,  $SS_{21+}=.91$ ) ve alan ( $\bar{X}_{okulöncesi}=3.25$ ,  $SS_{okulöncesi}=.49$ ;  $\bar{X}_{sınıf}=3.28$ ,  $SS_{sınıf}=.86$ ;  $\bar{X}_{branş}=3.31$ ,  $SS_{branş}=.96$ ) değişkenleri bakımından, yine öğretmenlerin statü boyutuna ilişkin puanlarının da cinsiyet ( $\bar{X}_{kadın}=3.40$ ,  $SS_{kadın}=.85$ ;  $\bar{X}_{erkek}=3.26$ ,  $SS_{erkek}=.74$ ), okul türü ( $SO_{ilkokul}=208.85$ ;  $SO_{ortaokul}=190.43$ ;  $SO_{lise}=189.18$ ), kıdem ( $\bar{X}_{1-10}=3.39$ ,  $SS_{1-10}=.75$ ;  $\bar{X}_{11-20}=3.30$ ,  $SS_{11-20}=.90$ ;  $\bar{X}_{21+}=3.31$ ,  $SS_{21+}=.75$ ) ve alan ( $\bar{X}_{okulöncesi}=3.39$ ,  $SS_{okulöncesi}=.70$ ;  $\bar{X}_{sınıf}=3.30$ ,  $SS_{sınıf}=.72$ ;  $\bar{X}_{branş}=3.34$ ,  $SS_{branş}=.83$ ) değişkenleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ( $p>.05$ ).

Toplumsal algı boyutuna ilişkin puanların ise okul türü ( $SO_{ilkokul}=183.74$ ;  $SO_{ortaokul}=192.77$ ;  $SO_{lise}=189.68$ ), kıdem ( $\bar{X}_{1-10}=1.68$ ,  $SS_{1-10}=.53$ ;  $\bar{X}_{11-20}=1.67$ ,  $SS_{11-20}=.57$ ;  $\bar{X}_{21+}=1.80$ ,  $SS_{21+}=.57$ ) ve alan ( $\bar{X}_{okulöncesi}=1.78$ ,  $SS_{okulöncesi}=.52$ ;  $\bar{X}_{sınıf}=1.70$ ,  $SS_{sınıf}=.51$ ;  $\bar{X}_{branş}=1.73$ ,  $SS_{branş}=.58$ ) değişkenleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı ( $p>.05$ ), cinsiyet değişkeni bakımından ise anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ( $p<.05$ ). Erkek öğretmenlerin toplumsal algı boyutuna ilişkin puanlarının ( $\bar{X}=1.83$ ,  $SS=.58$ ), kadın öğretmenlerin aynı boyuta ilişkin puanlarından ( $\bar{X}=1.64$ ,  $SS=.53$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde yüksek olduğu belirlenmiştir. Son olarak öğretmenlerin medya boyutuna ilişkin puanlarının cinsiyet ( $\bar{X}_{kadın}=1.75$ ,  $SS_{kadın}=.59$ ;  $\bar{X}_{erkek}=1.68$ ,  $SS_{erkek}=.62$ ), okul türü ( $SO_{ilkokul}=221.76$ ;  $SO_{ortaokul}=201.61$ ;  $SO_{lise}=181.77$ ) ve alan ( $\bar{X}_{okulöncesi}=1.93$ ,  $SS_{okulöncesi}=.49$ ;  $\bar{X}_{sınıf}=1.74$ ,  $SS_{sınıf}=.59$ ;  $\bar{X}_{branş}=1.70$ ,  $SS_{branş}=.62$ ) değişkenleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı ( $p>.05$ ), kıdem değişkeni bakımından ise anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p<.05$ ). Fark olan grupları belirlemek için yapılan Scheffe testi sonucuna göre 21 yıl ve üzeri kıdeme



sahip öğretmenlerin medya boyutuna ilişkin puanlarının ( $\bar{X}=1.80$ ,  $SS=.66$ ), 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin aynı boyuta ilişkin puanlarından ( $\bar{X}=1.62$ ,  $SS=.56$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde yüksek olduğu görülmüştür.

### Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun Öğretmenlik Meslek İmajına Katkısı

Katılımcıların Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenlik meslek imajına katkısına yönelik görüşlerinin analizi sonucunda elde edilen temalar ve bu temalara ilişkin kodlar aşağıda Tablo 4'te gösterilmiştir:

**Tablo 4.** Öğretmenlik meslek kanunu'nun meslek imajına katkısı

Tema	Kodlar	f		
Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun meslek imajına katkısı	<b>Katkısı var</b>	<b>3</b>		
	Okul müdürleri	Ne tür katkısı var	Kariyer basamaklarının motivasyonu artırması	2
			Lisansüstü eğitimi teşvik etmesi	2
			Maaş ve özlük haklarında iyileştirme sağlaması	2
			Öğretmenliği ihtisas mesleği yapması	2
			Kariyer basamağı eğitimlerinin gelişimi desteklemesi	1
			Kariyer sürecinin monotonluğu önlemesi	1
			Okuldaki kurul/komisyonlara gönüllü katılımı sağlaması	1
	Toplam	11		
	Neden	Neden	<b>Katkısı yok</b>	<b>1</b>
			Mesleğin saygınlığını artırmamakta	1
			Ekonomik katkı sağlamamakta	1
	Toplam	2		
	Müdür yardımcılığı	<b>Katkısı var</b>	<b>3</b>	
		Ne tür katkısı var	Ek gösterge düzenlemesini getirmesi	1
Öğretmenlerin korunduğunu göstermesi			1	
Bir meslek kanununa olan ihtiyacı gidermesi			1	
Toplam		3		
Neden		Neden	<b>Katkısı yok</b>	<b>1</b>
			Kariyerin öğretmenleri sınıflandırması	2
			Kariyer sınavının öğretmenleri olumsuz etkilemesi	1
Toplam		3		
Öğretmenler		<b>Katkısı var</b>	<b>5</b>	
	Ne tür katkısı var	Bir meslek kanununa olan ihtiyacı gidermesi	1	
		Maaş ve özlük haklarında iyileştirme sağlaması	1	
		Mesleki gelişime katkı sunması	1	
		Meslekte kariyeri şart haline getirmesi	1	
	Toplam	4		
	Neden	Neden	<b>Katkısı yok</b>	<b>3</b>
			Kariyerin öğretmenleri sınıflandırması	2
			Sınavın tek başına yetkinliği ölçmemesi	1
			Kariyer sınavının öğretmenleri olumsuz etkilemesi	1
Mesleki imajı düzelterek bir düzenleme içermemesi			1	
Öğretmenlerin beklentilerini karşılamaması			1	
Toplam	6			

Tablo 4'e bakıldığında katılımcıların Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenlik meslek imajına katkısının olduğu yönünde genel bir kanaat içerisinde oldukları görülmektedir. Okul müdürleri Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenlik meslek imajına sağlayacağı katkıları; kariyer basamakları uygulamasının öğretmen motivasyonunu artırması, lisansüstü eğitimi teşvik etmesi, maaş ve özlük haklarında iyileştirme sağlaması, öğretmenliği bir ihtisas mesleği yapması şeklinde ifade etmişlerdir. Okul müdürlerinin görüşlerine örnek olabilecek bazı ifadeleri aşağıda yer almaktadır:

"Öğretmenlerin uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik için aldığı eğitimler öğretmenlerin mesleki yönden gelişmesini sağlamaktadır. Uzman ve başöğretmen diye ayrılması öğretmenleri monotonluktan

kurtararak; “seneye uzman olacağım ya da başöğretmen olacağım” havası katılabilir ya da meslek için unvana karşı duyduğu saygıdan dolayı diğer öğretmenlerle yarış içinde çalışmasına ve motivasyonun artmasına sebep olabilir.” (M1).

“Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun öğretmenlik meslek imajına olumlu katkı sağlayacağını düşünüyorum: Kariyer basamakları öğretmenlere maddi getiri sağlayacaktır. Öğretmenler kendilerini geliştirmek için yüksek lisans ve doktora yapacaktır. Öğretmenler, puan getirdiği için okul içerisinde var olan kurul, komisyon ve ekiplere gönüllü olarak katılacaklardır.” (M2).

Okul müdür yardımcılarını Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun öğretmenlik meslek imajına sağlayacağı katkıları; ek gösterge düzenlemesini getirmiş olması, bir mesleki kanuna olan ihtiyacı gidermiş olması şeklinde ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra okul müdür yardımcılarında biri kariyerin öğretmenleri sınıflandırması ve kariyer sınavının öğretmenleri olumsuz etkilemesi yönüyle Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun öğretmenlik meslek imajına katkısının olmadığını ifade etmiştir.

Okul müdür yardımcılarının görüşlerine örnek olabilecek bazı ifadeleri aşağıda yer almaktadır:

“Yürürlüğe yeni giren Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda, sadece derece, kademe ve maaşlara yansiyacak ek gösterge üzerinde çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Bu çalışma eskisiyle kıyaslandığında iyi görülebilir. Ancak, meslek kanunu düzenlemesinin sadece mali konularda yapılarak yaşanan aksaklıkların giderileceği kanısında değilim. Örneğin öğretmenlerin uzman öğretmen ya da başöğretmenliğe yükselmede, öğretmenlerin sınava tabi tutulmaları, öğretmenlere kendi işleri olan eğitim-öğretim işlerinin yanında belki de ders çalışma gibi bir yük getirecek, bu da öğretmenlerin hem psikolojik olarak yıpranmasına hem de asli görevlerinin aksamasına neden olacaktır.” (MY1).

“Öğretmenlerin sınıflara ayrılmasını doğru bulmuyorum. Çünkü öğretmenler odasında bazen sözleşmeli, kadrolu ve ücretli öğretmen ayrımı olur iken şimdi buna uzman öğretmen-başöğretmen kategorisi eklenmiş oldu. Yine ek ders ücreti yaparken sözleşmeli öğretmenin ek ders ücreti ayrı kadrolu öğretmenin ek ders ücreti ayrı yapılıyor ve ücretlendiriliyor. Bunların Öğretmenlik Meslek Kanunu ile düzenlenmesi gerektiğini düşünüyorum.” (MY2).

“... topluma evet biz kanun nezdinde korunuyoruz imajı verdiğini düşünüyorum.” (MY3).

“Mesleğin yıllardır bir meslek olabilmesi için bir kanuna ihtiyacı olduğu noktasındaki eksik giderildiği ve mesleği ihtisas mesleği haline getirdiği için olumlu katkıları vardır.” (MY4).

Katılımcı öğretmenlerin Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun meslek imajına katkısının olmadığı yönündeki görüşlerinin, katkısının olduğu yönündeki görüşlerine oranla ağır bastığı görülmektedir. Bir meslek kanununa olan ihtiyacı gidermesi, maaş ve özlük haklarında iyileştirme sağlaması olumlu katkılar olarak değerlendirilirken kariyer sisteminin öğretmenleri sınıflandırması ve kariyer sınavının yetkinliği ölçmede tek başına yeterli olmaması da olumsuz yönler olarak değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin, Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun öğretmenlik meslek imajına sağlayacağı katkıların neler olduğuna örnek oluşturabilecek bazı alıntılar aşağıda sunulmuştur:

“Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun öğretmenlik imajına olumsuz katkı sağlayacağı görüşündeyim. Öğretmenler, veliler ve öğrenciler için sınıflama yapmak onların gözünde olumsuz imaj bırakacaktır. Mesela veli beni uzman, başöğretmen gibi sınıflayıp o gözle bakacaktır. Bu da öğretmeni öğrenci ve veli gözünde itibarsızlaştıracaktır.” (Ö3).

“Öğretmenlik mesleğinin ayrı bir kanun ile düzenlenmesi önemli bir ihtiyaçtır. ...” (Ö4).

“Öğretmenlik Meslek Kanunu öğretmene olumlu katkılar sunacaktır. Özlük haklarımız iyileşecek, mesleki gelişimimize faydası olacaktır. Ama bir yandan da öğretmeni sürekli kategoriye ayırma, öğretmenler arasında farklı basamaklar aramasına sebep olur.” (Ö5).

“Olumlu katkı sağlayacak ancak kendini yetiştirmiş liyakat sahibi kişilerin bu sınavı kazanıp yetkinliğe ermesi lazım. Ancak konuyu basit bir şekilde alan, kendini alanında yetiştirmeyen hasbelkader sınavı kazanan şahıslara denk gelmemeli diye düşünüyorum.” (Ö6)

“.... Kariyer basamaklarının sınava tabi olmasının öğretmenlik itibarını düşürdüğünü düşünüyorum. ....” (Ö7).

## Öğretmenlik Meslek İmajına Olumlu Katkılarının Sağlanabilmesi/Arttırılabilmesi Noktasında Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda Yapılması Gereken Düzenlemeler

Katılımcı okul müdürleri, müdür yardımcıları ve öğretmenlerin tamamı öğretmenlik meslek imajına olumlu katkıların sağlanabilmesi/arttırılabilmesi noktasında Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda düzenlemeler yapılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Öğretmenlik meslek imajına olumlu katkılarının sağlanabilmesi/arttırılabilmesi noktasında Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda yapılması gereken düzenlemelere ilişkin katılımcı görüşlerinin analizi sonucunda elde edilen temalar ve bu temalara ilişkin kodlar aşağıda Tablo 5’te sunulmuştur:

**Tablo 5.** Öğretmenlik meslek kanunu’nda yapılması gereken düzenlemeler

Tema	Kodlar	f			
Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda yapılması gereken düzenlemeler	Okul müdürleri	Kariyer sınavı periyotlarının belirlenmesi	2		
		Dezavantajlı yerlerde görevli öğretmenlerin teşviki	2		
		Özlük haklarındaki düzenlemelere netlik kazandırılması	2		
		Başöğretmen unvanı yerine farklı bir unvan belirlenmesi	1		
		Kariyer sınavı öncesi eğitimlerin yüz yüze yapılması	1		
		Disiplin cezasının kariyer sınavına girişe engel olmaması	1		
		Angaryanın engellenmesi	1		
		Öğretmeni/öğretmenlik mesleğini koruyan düzenlemenin yapılması	1		
		Kariyer basamakları sınavının kaldırılması	1		
		Öğretmenlere sosyal yardım sağlanması	1		
		Kıdemi yirmi yıl olan öğretmenin sınavsız uzman öğretmen olması	1		
		Okul yöneticilerinin genel idare hizmetleri sınıfına alınması	1		
		Yönetici olarak il dışına tayin isteyebilme hakkının verilmesi	1		
		Sadece Eğitim alanında yapılan lisansüstü eğitimlerin geçerli olması	1		
		Yöneticilerin davranış standartlarının belirlenmesi	1		
		Toplam	18		
		Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda yapılması gereken düzenlemeler	Müdür yardımcıları	Kariyer sınıflandırmasının yapılmaması	1
				Öğretmenler arasındaki özlük hakkı/ücret farklılıklarının kaldırılması	1
Verilen hakların emekliliğe ve mevcut emeklilere de yansıtılması	1				
Dezavantajlı yerlerde görevli öğretmenlerin teşviki	1				
Öğretmeni öğrenci/veli karşısında koruyacak düzenleme yapılması	1				
Öğrenci disiplini konusunda öğretmen yetkilerinin artırılması	1				
Sadece Eğitim alanında yapılan lisansüstü eğitimlerin geçerli olması	1				
Toplam	7				
Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda yapılması gereken düzenlemeler	Öğretmenler	Özlük haklarındaki düzenlemelere netlik kazandırılması	3		
		Verilen hakların emekliliğe ve mevcut emeklilere de yansıtılması	2		
		Öğretmeni öğrenci/veli karşısında koruyacak düzenleme yapılması	1		
		Öğretmenlere, kendini güvende hissedecekleri ortamların sağlanması	1		
		Kariyer için hizmet yılı şartı yerine farklı kriterlerin getirilmesi	1		
		Kariyer sınavı öncesi eğitimlerin yüz yüze yapılması	1		
		Kariyer sınıflandırmasının yapılmaması	1		
		Performansa bağlı bir kariyer sisteminin getirilmesi	1		
		Öğretmenler arasındaki özlük hakkı/ücret farklılıklarının giderilmesi	1		
Toplam	12				

Tablo 5’e bakıldığında katılımcıların tamamının, meslek imajına olumlu katkıların sağlanabilmesi/arttırılabilmesi için Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda düzenleme yapılmasının gerekli olduğu yönünde görüş birliği içinde oldukları görülmüştür.

Okul müdürlerinin, Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda düzenleme yapılması gerekli olduğunu düşündükleri hususlar; “kariyer sınavlarının yapılma periyotlarının belirlenmesi, dezavantajlı bölge/okullarda görevli öğretmenlerin teşvik edilmesi, özlük haklarındaki düzenlemelere netlik

kazandırılması,” şeklinde sıralanmaktadır. Okul müdürlerinin, Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda yapılmasını istedikleri düzenlemelere ilişkin beyanlarına ait bazı alıntılar aşağıda sunulmuştur:

“Kariyer sınavlarının kaç yılda bir yapılacağı, maddi getirisinin ne kadar olacağı netleştirilmelidir. Sınavı kazanmasa dahi en azından 20 yılını dolduran öğretmenler uzman öğretmen yapılmalıdır.” (M2).

“...özellikle kırsal alanlarda çalışan öğretmenlerin servis, beslenme ve ek ücret gibi konularda desteklenmesi gereklidir.” (M3).

“...Lisansüstü eğitim öğretmenlik imajı ve mesleki uzmanlık açısından çok önemlidir.... Lisansüstü eğitim, öğretmenin kendi alanında olduğu zaman kariyerine olumlu katkı sağlayacaktır... Öğretmenlerin belirli periyotlarda, sahip oldukları kariyer basamağının eğitim açısından beklentileri karşılama düzeyi yeniden ölçülmeli ve/veya gerekirse kariyer basamağı sınırlı bir zaman için aşağı çekilerek gerekli tedbirler alınmalıdır.” (M4).

Okul müdür yardımcıları Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda düzenleme yapılması gerekliliğini düşündükleri hususları; “kariyer sınıflandırmasının yapılmaması, sadece Eğitim alanında yapılan lisansüstü eğitimlerin geçerli olması, Kanun’la verilen hakların emekliliğe ve mevcut emekli öğretmenlere de yansıtılması” şeklinde ifade etmişlerdir.

Okul müdür yardımcılarının görüşlerine örnek olabilecek bazı alıntılar şöyledir:

“Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda yeni düzenlemeler yapılması elzemdir. Özellikle öğretmenlerin ve velilerin öğretmenler üzerindeki asılsız ithamlarının ve küçük düşürücü davranışlarının önlenmesi yönünde çalışmalar acilen yapılmalıdır.” (MY1).

“Evet çeşitli düzenlemeler yapılmalı. Sözleşmeli, kadrolu, ücretli derken uzman ve başöğretmen olarak kategorileşmek beni rahatsız etti. Meslek kanunu hazırlanırken öncelikle öğretmenlere neler istediği, nelerin eksik olduğu sorularak fikirlerinin kanuna yansıtılması çok daha doğru olurdu. Verilen çeşitli haklar ve yapılan düzenlemeler olsa da öğretmen olarak beni tatmin eden bir kanun olmadı.” (MY3).

“Düzenlemeler elbette yapılmalıdır. Öğretmenlerin yıllardır beklediği özlük haklarındaki iyileştirmeler az da olsa yerini bulmuş ama yeterli olmamıştır. Öğretmenlerin kategorilere ayrılması bizi sıkıntıya sokmaktadır. Yüksek lisans, doktora eğitimin ön plana çıkması güzel fakat her bölümde yapılan lisansüstü eğitimin bu kategoriye dahil edilmesi sakıncalı bir durum. Eğitim fakültesi şartı getirilmelidir. Emekli olan öğretmenlerin de özlük hakları düzenlenmelidir. Dezavantajlı bölgelerde çalışan öğretmenlerin temel ve sosyal ihtiyaçlarının göz önüne alınması ve iyileştirilmesi şarttır.” (MY4).

Öğretmenlerin, Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda düzenleme yapılmasının gerekli olduğunu düşündükleri hususlar; “özlük haklarındaki düzenlemelere netlik kazandırılması, verilen hakların emekliliğe ve mevcut emekli öğretmenlere de yansıtılması, öğretmenler arasındaki özlük hakkı/ücret farklılıklarının giderilmesi” şeklinde sıralanmaktadır. Öğretmenlerin, Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda yapılmasını istedikleri düzenlemeler hakkındaki görüşlerine ait bazı alıntılar aşağıda sunulmuştur:

“Meslek imajını arttırmak için açıklama yapanların maddi yönler üzerinde durmak yerine özlük olarak neler sağladıklarını açıklayarak yol almaları gerekir. Diğer yönden veli ve öğrencinin her zaman haklı olduğu bir çark içinde ezilecek tane hep öğretmen olmaktadır.” (Ö1).

“Herhangi bir amaç (mesleki anlamda) gütmeyen, yüksek lisans veya doktorasını tamamlamış olan öğretmenlere yönelik uygulamanın farklı olması gerekmektedir. Örneğin doktorasını bitirmiş bir öğretmenin 10 yıl şartı yüzünden uzman öğretmen olarak görülmesi, asıl hakkı olan başöğretmenlik için 10 yıl daha beklemesi, üzerine düşünülmesi gereken bir durumdur. Ayrıca emeklilik döneminde unvanlara yönelik maaş farklarının yansımayaacak olması da büyük bir eksikliktir. Ancak öğretmenlik mesleğinde bu tarz kariyer basamaklarının olması öğretmenin güncel yetkinlikler edinmesini sağlayacağı için olması gereken bir durumdur.” (Ö2).

“Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun olumlu katkılar sağlayabilmesi için bazı düzenlemelerin yapılması gerekir. Sınav değil de performansa bakılabilir. Kariyer sürecindeki proje çalışmaları

değerlendirilebilir. Akademik olarak kendini geliştirme seviyesine bakılabilir. Dijital yetkinliklere bakılabilir.” (Ö3).

“Öğretmenler arasındaki eşitsizliğin, özlük haklarındaki eşitsizliğin en aza indirilmesi gerekir.” (Ö5).

“Mesleki imaj sadece öğretmenleri kategorileştirerek getirilemez. ... Öğretmenlerin saygınlığı artırılmalı ve verilen haklar sadece çalışana değil emekliliğe de yansıtılmalı.” (Ö8).

## SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırma ile öğretmenlik meslek imajı ve Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenlik meslek imajına katkısına ilişkin öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşlerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda yapılan araştırmanın sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

Araştırma sonucuna göre katılımcıların öğretmenlik meslek imajına yönelik görüşlerinin “orta” düzeyde olduğu belirlenmiştir. Cansız ve Özgenel (2021), Doğan (2018), Erarslan (2022) ile Özdemir ve Orhan (2020), çalışmalarında öğretmenlerin öğretmenlik meslek imajına yönelik algılarının da benzer şekilde orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonucun aksine Eraslan (2022), Sönmez ve Cemaloğlu (2017) ile Ünsal ve Bağçeci'nin (2016) araştırmalarında öğretmenlerin öğretmenlik meslek imajına yönelik algılarının düşük düzeyde olduğu görülmüştür. TEDMEM (2014) tarafından yayınlanan “Öğretmen Gözüyle Öğretmenlik” rapor dizisinde ise öğretmenlerin kendi bakış açıları ile mesleklerini olumlu algıladıkları belirtilmektedir. Bu araştırma sonucu ile diğer araştırma sonuçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde öğretmenlerin genel olarak öğretmenlik meslek imajını orta ve/veya düşük düzeyde olumlu değerlendirdikleri, yüksek düzeyde bir olumlu değerlendirmenin söz konusu olmadığı görülmektedir.

Araştırmanın bir diğer sonucuna göre öğretmenlik meslek imajının “öğretmenlerin mesleki ve kişisel özellikleri” boyutuna ilişkin katılımcı görüşlerinin “iyi” düzeyinde olduğu görülmektedir. Eraslan (2022) ve Ünsal (2015) tarafından yapılan araştırmalarda ve Eğitim-Bir-Sen'in (2016) “Eğitime Bakış İzleme ve Değerlendirme Raporu'nda” öğretmenlerin kendi mesleki ve kişisel özelliklerini yüksek düzeyde buldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ünsal ve Bağçeci (2016) yaptıkları araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleki ve kişisel imajlarını yeterli düzeyde bulduklarını ifade ederken Doğan (2018) ise çalışmasında aynı boyuta ilişkin sonuçların “iyi” düzeyde olduğunu bulgulamıştır. TEDMEM (2014) tarafından yayınlanan “Öğretmenlik Gözüyle Öğretmenlik Mesleği” yazı dizisinde “*Öğretmenler mesleklerini nasıl algılıyor?*” sorusuna öğretmenlerin genel olarak mesleklerini olumlu algıladıkları cevabını verdikleri görülmüştür. Cansız ve Özgenel (2021) ise çalışmasında öğretmenlerin, mesleki ve kişisel özellikler boyutuna ilişkin verdikleri yanıtların orta düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Öğretmenlerin mesleki ve kişisel özellikleri boyutu bu araştırma ve yapılan farklı araştırma sonuçlarına göre öğretmenler tarafından genelde iyi/yüksek düzeylerinde olumlu değerlendirildiği bir diğer ifade ile öğretmenlerin meslek imajının kendileri ile ilgili olan boyutta mesleki ve kişisel özelliklerini yeterli gördükleri anlaşılmaktadır.

Katılımcıların “toplumsal algı” boyutuna ilişkin görüşlerinin “çok düşük” düzeyinde olduğu ve erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre bu boyutta daha olumlu bir düşünceye sahip oldukları araştırmanın bir diğer sonucudur. Farklı araştırma sonuçları araştırmadan elde edilen bu sonucu destekler niteliktedir. Nitekim yapılan araştırmalar da öğretmenlerin “toplumsal algı” boyutuna ilişkin algılarının düşük olduğunu göstermektedir (Aydın, Canavar ve Akkın, 2018; Erarslan, 2022; Gökırmak, 2006; Ertan Kantos, 2021; Kıran, Durmuş ve Sucu, 2019; Polat, Kayısı ve Aydın, 2015; Sunar, 2020; Ünsal ve Bağçeci, 2016). Yine Ünsal ve Bağçeci (2016) çalışmalarında öğretmenlik mesleğinin toplum tarafından önemli bir meslek olarak görülmediğini ifade etmiş, TEDMEM (2014) raporunda ve Doğan'ın (2018) çalışmasında da toplumsal algı bakımından öğretmenlik mesleğinin imajının olumsuz olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sönmez ve Cemaloğlu'nun (2017) yaptıkları araştırma sonucunda öğretmenlerin büyük çoğunluğuna göre öğretmenlerin toplumsal statülerinin gittikçe düştüğü belirlenmiştir. Torun (2010) yaptığı çalışmada öğretmenlerin çoğunluğunun öğretmenlik mesleğine gereken değerin verilmediğini düşündüklerini, aynı şekilde Karaman, Acar, Kılıç, Buluş ve Erdoğan (2013) öğretmenlerin mesleklerinin yeterince saygın görülmediği görüşünde olduklarını belirtmişlerdir. Sözer'in (2015) çalışmasında ise öğretmenlerin çoğunluğunun öğretmenlik mesleğinin toplum içerisinde

değersizleştiğini ve saygınlığını yitirdiğini düşündükleri ifade edilmiştir. Kıran, Durmuş ve Sucu'nun (2019) ise çalışmalarında öğretmenlerin, "*Hiçbir şey olamıyorsan öğretmen de mi olamadın*" söylemiyle karşı karşıya kaldıklarını, toplumsal açıdan olumsuz bir bakış açısıyla değerlendirildiklerini ve alelade görülen bir meslek grubu olarak görünmelerinden yakındıklarını ifade etmişlerdir. Bu araştırma sonucu ve diğer araştırma sonuçları öğretmenlerin, mesleklerine ilişkin toplumsal algının olumsuz olduğu yönünde genel bir inanca sahip olduklarını göstermektedir.

Araştırmadan elde edilen bir başka sonuç ise öğretmenlik mesleğine yönelik mesleki cazibenin "orta" düzeyde olduğudur. Bir mesleğin imajının yüksek olması o mesleğin cazibesi yani tercih edilebilir olması ile doğru orantılıdır. Özsoy, Özsoy, Özkara ve Memiş (2010) çalışmalarında öğretmen adaylarının %46,9'unun öğretmenliği idealindeki meslek olduğu için seçtiğini belirtmiştir. Doğan (2018) ise çalışmasında mesleki cazibe hakkındaki öğretmen düşüncelerinin "iyi" seviyede olduğunu; öğretmenlerin, mesleklerinin cazibesi hakkında olumlu görüşlere sahip olduklarını bulgulamıştır. Diğer taraftan Eğitim-Bir-Sen (2004) ve TEDMEM tarafından (2014) yayınlanan raporlarda, Gönülaçar (2016) ve Ertan Kantos'un (2021) yaptığı çalışmalarda öğretmenlerin daha çok maaş kazanacağı bir iş olanağı olursa öğretmenliği bırakacaklarını, mesleğin toplumsal itibarını yitirdiğini düşündüklerini ve öğretmenlerin kendi çocuklarının öğretmen olmasını istemediklerini bulgulamıştır. Habacı, Karataş, Adıgüzzelli, Ürker, Atıcı (2013) ve Ünsal (2018) tarafından yapılan araştırmada Türkiye'de başarılı öğrencilerin öğretmenliği tercih etmedikleri, başarılı öğrenciler için öğretmenlik mesleğinin bir cazibesinin olmadığı görülmüştür. Bu araştırma sonucunda mesleki cazibeye ilişkin öğretmen görüşlerinin orta düzeyde çıkması bir diğer ifade ile yüksek düzeyde çıkmamış olması sonucu diğer araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Araştırmadan elde edilen diğer bir sonuç öğretmenlerin mesleki statü algılarının orta düzeyde olduğudur. Öğretmenlerin toplumsal statüsü üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında sonuçların farklılaştığı görülmektedir. Yurdakul, Gür, Çelik ve Kurt (2016) ve Ceviz'in (2018) yaptıkları araştırma sonucunda da bu araştırma sonucuyla benzer şekilde mesleki statü algısı orta düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlik mesleği tarihin ilk dönemlerinden beri kutsal kabul edilen mesleklerden olsa da toplumsal statüsü her zaman yüksek kalmamıştır (Pişkin ve Parlar, 2021). Nitekim Erarslan'ın (2022) yaptığı araştırmanın nitel kısmında öğretmenlik meslek statüsünün düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Atmaca (2020) yaptığı araştırma sonucunda öğretmenliğin Cumhuriyet'in ilk yıllarındaki statüsünün çeşitli değişimler sonucunda azaldığını ifade etmiştir. TEDMEM (2014) tarafından yayınlanan raporda öğretmenliğin toplumda saygın bir yerinin olması gerektiği ifade edilirken, yakın geçmişe kadar öğretmenlerin toplumsal rolleri ve öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsü arasında belirli bir dengenin kurulu olduğu gözlenebilirken, son yıllarda benzer bir dengeden bahsetmenin artık mümkün olmadığı belirtilmiş, öğretmenlik mesleğinin saygınlığının ve imajının düzelmeyecek kadar yıprandığı ifade edilmiştir. Ertan Kantos (2021), Mutluer (2018), Özdemir ve Orhan (2020), Ulutaş (2017) ve Ünsal ve Bağçeci (2016) tarafından yapılan çalışmalar ile Eğitim-Bir-Sen (2004) tarafından yapılan Öğretmen Sorunları Araştırması'nda da benzer şekilde öğretmenlik mesleğinin statüsünün düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan farklı olarak Varkey GEMS Vakfı'nın (2013) mesleğin statüsü, toplumun mesleğe yönelik tutumu ve öğretmen maaşları gibi çeşitli değişkenlerinin incelendiği araştırma sonuçları Türkiye özelinde değerlendirildiğinde Türkiye'nin Çin ve Yunanistan'dan sonra en yüksek öğretmen statüsü puanına sahip olan ve öğretmenlere en çok saygı duyulan ülkeler arasında yer alan bir ülke olduğu ortaya konulmuştur.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlik meslek imajının medya boyutuna ilişkin katılımcı görüşlerinin çok düşük düzeyde çıktığı belirlenmiştir. Medya boyutunda kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılaşma görülmüş, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki kıdem yönünden 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlere oranla daha olumlu bir düşünceye sahip oldukları görülmektedir. Bu durumun meslekte daha yüksek kıdeme sahip öğretmenlerin sosyal medyayı daha az sıklıkta kullanmalarından kaynaklandığı ifade edilebilir. Bu sonuç ile benzer şekilde Atmaca (2020), Erzen ve Epcapan (2018); Ertan Kantos (2021), Kıran, Durmuş ve Sucu (2011) medyadaki olumsuz haberlerin öğretmenlik meslek imajını olumsuz etkilediğini ifade etmektedir. Ünsal (2015) ve Ünsal (2018) öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin statüsünün düşük olmasının nedenleri arasında medyanın da bulunduğunu, medyada öğretmenler hakkında çıkan olumsuz haberlerin çoğunlukta, olumlu haberlerin ise azınlıkta olduğunu belirtmiştir. Doğan da (2018) benzer şekilde öğretmenler hakkında medyada yer alan haber ve programların olumsuz içeriklerinin mesleğin imajına olumsuz

etkileri olduğunun ve öğretmenlerin başarılarının medyada yeterli düzeyde yer almadığının öğretmenler tarafından ifade edildiğini belirtmiştir. Akbaba, Altun ve Kirkit (2005) çalışmalarında, basına yansıyan öğretmen ve yönetici haberlerinde ilk sıralarda şiddet, ekonomik durumlar ve hukuki konuların yer aldığını bunun da öğretmenlik meslek imajını zedelediğini ortaya koymuşlardır. Diğer araştırma sonuçlarının bu araştırma sonucunu destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların tamamına yakınının Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenlik meslek imajına katkı sunacağı/kısmen katkı sunacağı görüşünde oldukları ortaya çıkmıştır. Özellikle öğretmenlerin özlük haklarındaki iyileştirmelerin mesleki imaja yönelik önemli katkılar arasında olduğu görülmektedir. Son yıllarda öğretmenlerin yaşadığı ekonomik sorunlar karşısında yaşadıkları itibar kaybı (Bozbayındır, 2019; Ertan Kantos, 2021; Pişkin ve Parlar, 2021; Ural, 2007) mesleği icra edenler tarafından büyük bir sorun olarak görülürken bu durumu farklı sosyal platformlarda da sık sık dile getirmektedirler (Atmaca, 2020; Pişkin ve Parlar, 2021). Cantürk'ün (2021) sosyal platformlar üzerinde öğretmenlerin paylaşımları üzerine yaptığı araştırmasında katılımcıların büyük bir kısmının maaş artışı istediği ve maaş yetersizliğini vurguladığı tespit edilirken çok az bir gurubun ise maaşın yeterli olduğunu düşündükleri sonucuna varılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin diğer meslek gruplarına göre özlük haklarındaki yetersizlikler meslek imajını olumsuz etkileyen hususlardır (Atmaca, 2020). Yürürlüğe giren Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenlere sağlayacağı ekonomik getirisi ve öğretmenliğin statüsünün artacağı sonucu (İş ve Birel, 2022) bu araştırma sonucunu destekler niteliktedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların Öğretmenlik Meslek Kanunu ile uygulamaya konulan kariyer basamaklarının öğretmenlik meslek imajına katkı sunacağı görüşünde oldukları ortaya çıkmıştır. Bir mesleğin dinamiğini kaybetmemesi mesleği icra edenlerin gerek güncel bilgileri takip etmesi (Ural, 2007) gerekse kendi içsel motivasyonlarını yüksek tutmaları açısından önem arz etmektedir. Aydın'a (2018) göre mesleki durağanlık evresine giren öğretmenlerin kariyer platosundan çıkması için çeşitli gelişme ve yükselme fırsatlarına ilişkin bilinçlendirilmesi önemlidir. Bu dinamiğin lokomotifi ise mesleğin kendi içerisinde barındırdığı kariyer basamakları sistemidir ve öğretmenler kariyer basamakları sistemini mesleğe geç kazandırılmış olsa da olumlu bir kazanım olarak görmektedirler (Gündoğdu ve Kızıltaş, 2008). Öğretmenlik Meslek Kanunu ile birlikte öğretmenlik hem kariyer mesleği haline gelmiş hem de bunun bir sonucu olarak kariyer basamakları sistemi işlevsel hale getirilmiştir. Kariyer basamakları sisteminin öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri açısından bir itici güç olduğu da görülmektedir (Deniz, 2009).

Araştırma sonucuna göre katılımcıların, Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenliğin bir ihtisas mesleği olmasına katkı sunduğu görüşünde oldukları belirlenmiştir. Bir mesleğin toplumsal statüsü için belirli çerçeveleri olan ihtisas mesleği olarak atfedilmesi yani profesyonelleşmesi gerekmektedir. Öğretmenlik mesleğinin görev ve tanımlamaları 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda (1973) yapılmış olsa da öğretmenlik mesleğini ve öğretmenlerin meslekleriyle ilgili tüm durumları düzenleyici bir kanun yıllardır ihtiyaç olagelmıştır. Atmaca (2020) öğretmenlerin profesyonelliği yeterince sağlayamamalarının öğretmenlerin meslek imajını zedelediğini ifade etmekte, Habacı, Karataş, Adıgüzzelli, Ürker ve Atıcı (2013) ise öğretmenlerin yükselme, yöneticiliğe atanma ya da kariyer planlamasına yönelik yapılan düzenlemelerin ya nesnel olmayan ölçütlere dayandırıldığını ya da belirlenmiş nesnel ölçütlere uyulmadığını belirtmektedirler. Bu sorunların muhatabı olan öğretmenler ihtisas mesleği olma yolunda önemli bir adım olan Kanun'u bu sorunlara çözüm üretebilmesi açısından olumlu değerlendirmektedirler.

Araştırma sonucuna göre katılımcıların, Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun lisansüstü eğitimi teşvik etmesiyle birlikte mesleki gelişime sağlanacak katkının öğretmenlik meslek imajına olumlu yansıtacağı görüşünde oldukları belirlenmiştir. Öğretmenlik Meslek Kanunu kariyer basamakları sınavını ve lisansüstü eğitimi öğretmenlerin gündemine getirmiştir. Lisansüstü eğitim mezunu olanların kariyer sınavından muaf tutularak uzman ya da başöğretmen unvanlarına sahip olabilmeleri öğretmenleri lisansüstü eğitime teşvik etmiştir.

Öğretmenlik Meslek Kanunu yürürlüğe girdikten sonra akıldaki önemli bir soru Kanun'un meslek mensuplarını memnun edip etmediğidir. Araştırma sonucunda katılımcıların tamamının Kanun'da düzenleme yapılması gerektiği noktasında hemfikir oldukları belirlenmiştir. Buradan çıkan

sonuç ise Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun öğretmenler nezdinde belirli bir ölçüde tatmin yarattığı ve beklentileri tam olarak karşılamadığı yönündedir. Bir diğer ifadeyle öğretmenler bu Kanun'la isteklerini tam anlamıyla karşılayabilmiş değillerdir (İş ve Birel, 2022; Gül ve Güngör, 2022).

Araştırma sonucunda Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda düzenlemeye ihtiyaç olan hususlardan birisi öğretmenlerin özlük haklarındaki iyileştirmelerin net bir biçimde ifade edilmesi gerektiği hususudur. Yapılan farklı araştırmalarda öğretmenlerin ekonomik ve sosyal problemler yaşadıkları (Gül ve Güngör, 2022; Uygun, 2012; Yirci, 2017) belirlenmiştir. Kanun'la birlikte 3600 ek gösterge uygulamasının öğretmenleri kapsamı olumlu karşılanırken (Gül ve Güngör, 2022) özlük haklarındaki iyileştirmelerin sadece maddi düzeyde kalması, öğretmenin mesleki imajına yönelik güçlendirmelerin yapılmaması görülen eksikler arasında yer almaktadır.

Araştırmadan elde edilen bir diğer sonuca göre katılımcılar Kanun ile elde ettikleri hak ve kazanımların sadece çalışanlar için değil emekli öğretmenleri de kapsamı gerektiğini düşünmekte ve bunun için Kanun'da düzenlemeye ihtiyaç olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca özlük haklarında ve maaşlarda yapılan iyileştirmelerin ve kariyer basamakları sonucunda elde edilen unvan haklarının emeklilik döneminde de devam ettirilmesini Kanun'da düzenleme yapılması gerekli bir diğer alan olarak ifade etmektedirler.

Öğretmenlik Meslek Kanunu ile işlevsel hale getirilen kariyer basamakları sisteminin mesleğin gelişimine katkı sunacağını katılımcıların geneli tarafından ifade edilmiştir. Bunun yanında kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler arasında bir ayrıma yol açtığı da az sayıdaki bir kısım katılımcılar tarafından belirtilmiştir. Getirilen kariyer basamakları uygulaması ile mesleğe bir heyecan gelmiş olsa da öğretmenlerin sınıflandırılması konusunda rahatsızlıkların bulunduğu görülmektedir. Demir (2011) ile Gül ve Güngör (2022) velilerin, çocuklarını uzman ve başöğretmen unvanı olan öğretmenlere vermek isteyeceğinden bunun birtakım sorunlara yol açacağını dile getirmektedirler. Halihazırda kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmen istihdam türlerinden kaynaklı bir ayrım söz konusu iken buna uzman ve başöğretmen ayrımının eklenmiş olmasının öğretmenlik meslek imajı algısını olumsuz etkileyeceği söylenebilir.

Kariyer basamakları uygulamasında kıdem şartının aranması, yüksek lisans ve doktoralı öğretmenlerin bu şarta tabi olmaları, lisansüstü eğitimde "eğitim" alanının dışındaki tüm mezuniyetlerin yeterli kabul edilmesi öğretmenler açısından sorun teşkil eden hususlar olarak görülmekte ve bu sorunlar farklı araştırma sonuçlarında ortaya çıkan sonuçlarla da benzerlik göstermektedir (Gül ve Güngör, 2022; İş ve Birel, 2022). Kariyer basamaklarının sadece öğretmenleri sınıflandırmasına değil kariyer basamaklarına ilişkin sınav sistemine de eleştiriler gelmektedir (Bakioğlu ve Banoğlu, 2013). Katılımcıların bir kısmı kariyer basamaklarının sadece bir sınav ile değil yapılan projelerin ve performansın esas alındığı bir değerlendirme sistemi ile belirlenmesi gerektiği düşüncesini taşıdıkları belirlenmiştir. Yapılacak olan kariyer basamakları sınavının hangi periyotlarla tekrarlanacağını kanun maddeleri arasında yer almaması da öğretmenler tarafından düzenleme bekleyen konular arasında değerlendirilmiştir. Kariyer basamakları sınavı öncesinde çevrimiçi olarak verilen eğitimlerin katılımcılar tarafından yetersiz bulunduğu, eğitim yapılacaksa da bunun yüz yüze verilmesinin tercih edilmesi gerektiği araştırmada çıkan diğer sonuçlar arasındadır. Bu durum aslında profesyonel olarak mesleğini yürütmek isteyen öğretmenlerin, kendilerine olumlu geri dönüşler sağlayacak hizmet içi eğitimlere duyduğu ihtiyacı da göstermektedir (Güven, 2015). Öğretmenlik Meslek Kanunu'na (2022) göre "Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan" öğretmenler kariyer basamakları sınavına girebilmektedirler. Bir diğer ifade ile öğretmenler daha önceki yıllarda aldıkları bahse konu disiplin cezalarından dolayı kariyer basamakları ile ilgili sürece dahil edilmemektedirler. Alınan disiplin cezasının kariyer basamaklarına giriş için sınırlayıcı bir şart olmaktan çıkarılması hususunda Kanun'da bir düzenleme yapılması katılımcılar tarafından önerilmiştir. Araştırmanın bir diğer sonucuna göre Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda dezavantajlı bölgelerde görevlerini icra etmeye çalışan öğretmenlere yönelik iyileştirmeleri içeren düzenlemelerin yapılması hususu Kanun'da düzenleme yapılması gerekli olarak görülen bir diğer alan olarak katılımcı önerileri arasında yer almıştır.

## Öneriler



Araştırma sonucunda öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğinin imajını orta düzeyde olumlu algıladıkları belirlenmiştir. Öğretmenlerin, mesleklerine ilişkin imajı daha olumlu düzeyde algılamaları, onların iş ve yaşam doyumu düzeylerinin ve ürettikleri eğitim hizmetinin kalitesinin de belirleyicilerindedir. Bu bakımdan olumlu meslek imajına katkı noktasında öğretmenlerin yaşadıkları problemlere ilişkin Millî Eğitim Bakanlığı ve/veya İl/ilçe milli eğitim müdürlüklerince problem tarama envanterleri uygulanarak öğretmenlerin yaşadıkları problemlerin ve meslek imajını olumsuz etkileyen hususların tespiti yapılabilir, bu problemlerin çözümüne ilişkin kararlı ve işlevsel adımlar atılabilir. Bu noktada Millî Eğitim Bakanlığı ve İl/ilçe milli eğitim müdürlükleri öğretmenlerin meslek imajını konu edinmiş çok sayıda bilimsel çalışmanın bulgularından faydalanabilir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin ekonomik ve diğer özlük haklarını iyileştirici düzenlemeler yapılarak, öğretmenlere mesleki gelişimlerini artırıcı bilimsel ortamlara katılma desteği verilerek, ayrıca öğretmenler için eğitsel, sosyal ve kültürel etkinliklere katılma imkanları oluşturularak öğretmenlerin, meslek imajına ilişkin olumlu algıları artırılabilir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin, öğretmenlik meslek imajının “mesleki cazibe” ve “mesleki statü” boyutlarına ilişkin görüşlerinin orta düzeyinde çıktığı görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin, öğretmenlik meslek imajının “toplumsal algı” boyutuna ilişkin görüşlerinin kesinlikle katılmıyorum düzeyinde çıktığı görülmüştür. Bir diğer ifade ile öğretmenler, toplumun, öğretmenlik mesleğine ilişkin algısının çok düşük düzeyde/olumsuz olduğunu ifade etmişlerdir. Toplum nazarında öğretmenlik mesleğinin olumsuz olan bu imajında birçok etken belirleyici olabilmektedir. Öğretmenlerin profesyonellikleri, başarımları, statülerinin göstergesi olan ekonomik koşulları, sosyal kültürel etkinliklere katılım düzeyleri, seçilme/atanma koşulları ve imkanları, Millî Eğitim Bakanlığının uygulamaları, medyanın yaklaşımı gibi çok boyutlu olan tüm bu değişkenler ilgili paydaşlar tarafından daha fazla dikkate alınabilir. Öğretmenlik Meslek Kanunu’nda yapılacak düzenlemeyle öğretmenlere sağlanacak haklar ve verilecek güvencelerle öğretmenlik mesleği daha cazip hale getirebilir. Öğretmenliğin topluma ve çağa yön verdiği inancı ve bilinciyle başta bu mesleği icra eden öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sürekli kılıp öğretmenliği bir ikbal ve ideal meselesi olarak daha fazla görmeleri ve toplumun tüm paydaşlarının bu konuda daha fazla farkındalığa sahip olmaları gerekir. Öğretmenlik mesleği ve öğretmenler ile ilgili karar ve uygulamalarında ilgili kurumlar/kuruluşlar daha fazla hassasiyet gösterebilirler, toplum ise bu konuda daha fazla bilinçlenebilir/bilinçlendirilebilir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin, öğretmenlik meslek imajının “medya” boyutuna ilişkin algılarının kesinlikle katılmıyorum düzeyinde çıktığı görülmüştür. Bir başka deyişle öğretmenler, medyanın öğretmenlik mesleği üzerinde olumsuz/yıpratıcı etkisinin olduğu görüşüne yüksek düzeyde katıldıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin, ortaya koydukları başarılarından ziyade haklarında çıkan ve öğretmen camiasının geneline oranla çok az sayıda meslektaşlarıyla ilgili olan olumsuz (şiddet, taciz vb.) haberlerle gündeme getiriliyor olmaları, şikâyet hatları üzerinden kendilerine yöneltilen çoğu zaman asılsız ihbarların artmış olması, veli/öğrenci karşısında zor duruma düşürülmeleri bu konuda düzeltilmesi gereken noktalar olarak görülmektedir. Medya bu konuda daha bilinçli davranarak öğretmenlik mesleğinin toplum nezdindeki yerini korumasına katkı sunabilir. Medyada öğretmen başarımları daha fazla gündeme getirilebilir, öğretmeni ve öğretmenlik mesleğini değersizleştirecek programların yayınlanmasına mâni olunabilir. Medyada öğretmen ve öğretmenlik mesleği ile ilgili olumsuz algı oluşturabilecek yayınlara ilişkin ilgili kamu kurum ve kuruluşları konunun takipçisi olabilirler.

Araştırma sonucunda katılımcı öğretmenler, okul müdürleri ve okul müdür yardımcılarının Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun öğretmenlik meslek imajına katkısının olduğu/olacağı yönünde genel manada bir görüş birliği içerisinde oldukları belirlenmiştir. Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun özlük haklarında belli düzeyde de olsa bir iyileştirme sunması, mesleği bir ihtisas mesleği haline getirmesi, lisansüstü eğitimi teşvik etmesi, Kanun’la birlikte uygulamaya konulan kariyer basamakları sınavının mesleki gelişime imkân sunması Kanun’un katkı sunan olumlu yönleri olarak değerlendirilmiştir. Bunun yanı sıra katılımcı öğretmenlerin, okul müdürlerinin ve okul müdür yardımcılarının bir kısmının da Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun mesleğin saygınlığına ve imajına katkı sunacak ve öğretmenlerin beklentilerini karşılayacak nitelikte olmadığını, ekonomik iyileştirme getirmediğini, kariyer uygulamasının öğretmenleri sınıflandırdığını ve kariyer basamakları sınavının öğretmenleri olumsuz etkilediğini ve sınavın tek başına yetkinliği ölçmede kullanılmayacağını düşündükleri belirlenmiştir. Genel manada olumlu olarak değerlendirilen Kanun’un uygulanmasının süreç içerisinde gözlenerek

katkı sunmayan/eksiklik olarak ifade edilen hususların zaman içerisinde giderilmesi yoluna gidilebilir. Bu noktada Kanun'da yapılacak değişiklikler öncesinde öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşlerine başvurulabilir. Kariyer basamakları sınavına ek olarak performansı belirleyecek objektif ölçütler (projeler, başarı belgeleri, sosyal, sportif ve sanatsal etkinlikler, akademik başarılar, bilimsel çalışmalar vb.) getirilerek tüm paydaşların üzerinde ortaklaştığı çok boyutlu bir değerlendirme sistemi geliştirilebilir.

Araştırma sonucunda tüm katılımcıların Öğretmenlik Meslek Kanunu'nda birtakım düzenlemelerin yapılması gerektiği konusunda görüş birliği içerisinde oldukları ortaya çıkmıştır. Katılımcılar, Kanun'da yapılması gerekli olan düzenlemelerle ilgili olarak genel anlamda, özlük haklarında yapılan düzenlemelere netlik kazandırılması ve özlük haklarının iyileştirilmesi, Kanun'la birlikte verilen haklardan emeklilikte de yararlanılabilmesi ve emekli öğretmenlerin de bu haklardan yararlanabilmeleri, dezavantajlı bölgelerde/okullarda görev yapan öğretmenlere/yöneticilere yönelik iyileştirici düzenlemeler yapılması, lisansüstü eğitim mezunu olan öğretmenlerde/yöneticilerde kariyer basamakları için kıdem şartı aranmaması, eğitim alanı dışında farklı alanlardaki lisansüstü programlardan mezun olanların kariyer sınavından muaf tutulması uygulamasından vaz geçilmesi, kariyer sınavlarının hangi periyotlarla yapılacağına açıklık kazandırılması, disiplin cezası (kademe ilerlemesinin durdurulması) almış öğretmenlerin de sınava girebilmesi şeklinde düzenlemelerin yapılması gerektiğini belirttikleri ortaya çıkmıştır. Bunların yanı sıra kariyer sınavı öncesinde online olarak verilen eğitimlerin yüz yüze verilmesi de önerilmiştir. Karar verici konumdaki kişiler/kurumlar, öğretmenler ve yöneticiler tarafından önerilen Kanun'da değişiklik yapılmasını düşündükleri bu hususlarla ilgili düzenlemeleri gündemlerine alabilirler, verilecek kararlar öncesinde öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine başvurabilirler.

Bu araştırma Osmaniye ili evreninde gerçekleştirilmiştir. Araştırma konusu farklı il ve bölgelerde de çalışılabilir. Araştırma konusuna ilişkin yapılan tüm çalışmaların bir arada değerlendirilebileceği metaanaliz/metasentez çalışmaları yapılabilir. Öğretmenlik meslek imajına ilişkin Türkiye ölçeğinde yapılan çalışmalar ile farklı ülkelerde yapılan çalışmalar karşılaştırılarak öğretmenlik meslek imajı konusu kültürel farklılık bağlamında değerlendirilebilir.

#### KAYNAKÇA

Akbaba Altun, S. ve Kirkit, G. (2005). Okul yöneticilerinin basındaki imajı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 41, 25-46.

Akman, Y. (2017). Örgütsel çekicilik, örgütsel imaj ve örgütsel sadakat arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi [Yayımlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi.

Aksoy, R. ve Bayramoğlu, V. (2008). Sağlık işletmeleri için kurumsal imajın temel belirleyicileri: Tüketici değerlemeleri. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 85-96.

Akyüz, Y. (1978). Türkiye'de öğretmenin "öğretmen" ve "meslek" imajı. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 11(1), 115-121.

Atmaca T. (2020). Öğretmenlerin toplumsal saygınlık ve imajlarına olumsuz etki eden faktörlerin incelenmesi. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 34(1), 152-167.

Aydın, İ. (2018). Öğretmenlik kariyer evreleri ve öğretmenlerin mesleki gelişimi. *Journal of Human Sciences*, 15(4), 2047-2065. doi:10.14687/jhs.v15i4.5450

Aydın, R., Canavar, O ve Akkın, A. (2018). Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleği ve öğretmenliğin toplumsal statüsüne ilişkin görüşlerinin belirlenmesi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 7(21), 965-990.

Baki, A. ve Gökçek, T. (2012). Karma yöntem araştırmalarına genel bir bakış. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(42), 1-21.

Bakioğlu, A. ve Banoğlu, K (2013). Öğretmenlikte kariyer basamakları uygulamasına ilişkin öğretmen görüşlerinin metaforlar ve sosyal ağ analizi yöntemiyle incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 37, 28-55.

Bozbayındır, F. (2019). Öğretmenlik mesleğinin statüsünü etkileyen unsurların öğretmen görüşleri temelinde incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 2076-2104. <https://doi.org/10.17755/esosder.583274>

Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi.

Cansız, H.O. ve Özgenel, M. (2021). Öğretmenlerin mesleki imajlarının iş doyumlarına etkisi. *JRES*, 8(1), 1-15. <https://doi.org/10.51725/etad.793162>

Cantürk, G. (2021). Öğretmenlerin karşılaştıkları ekonomik sorunlar ve maaş artışı talepleriyle ilgili görüşleri: Twitter analizi. *Maarif Mektepleri Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 202-223.

Ceviz, H. (2018). Toplumdaki öğretmenlik mesleğine ilişkin algı ile öğretmenin mesleki motivasyonu arasındaki ilişki, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Düzce Üniversitesi.

Dalbudak, K. ve Özgenel, M. (2022). Okul etkililiği, okul imajı, öğretmenlerin performansı ve Genel akademik başarıları arasındaki ilişkiler örüntüsü. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 1-15.

Demir, S. B. (2011). Öğretmen kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 2(Yaz 2011), 53-80.

Demiröz, S. ve Kavak, Y. (2019). Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki üzerine bir çalışma. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 231-246.

Deniz, B. (2009). Kariyer basamakları uygulamasının öğretmen motivasyonuna etkisi, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.

Doğan, Ö. (2018). Öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlik mesleğinin imajı, [Yayımlanmamış doktora tezi]. Anadolu Üniversitesi.

Doğan, Ö. ve Bayrak C. (2019). Öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlik mesleğinin imajı: Bir ölçek geliştirme ve uygulama çalışması. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 901-922.

Eğitim-Bir-Sen (2004). Öğretmen sorunları araştırması.

Eğitim-Bir-Sen (2016). Eğitime bakış 2016, izleme ve değerlendirme raporu.

Eraslan, R. (2022). Öğretmen değerlendirmelerine göre öğretmenlik mesleği imajı, [Yayımlanmamış doktora tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.

Erkmen, T. ve Çerik, Ş. (2007). Kurum imajını oluşturan kurum kimliği boyutları bağlamında örgüte bağlılığın incelenmesi: Üniversite öğrencileri üzerine bir uygulama. *Öneri Dergisi*, 7(28), 107-119. doi:10.14783/maruoneri.684330

Ertan Kantos, Z. (2021). Öğretmenlik mesleğinin itibarı ile ilgili öğretmen görüşleri. *e- Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8, 682-703. doi:10.30900/kafkasegt.983200

Erzen, Z. ve Epçaçan, C. (2018). Öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin toplumdaki saygınlığının incelenmesi. *Journal of Institute of Economic Development and Social Researches*, 4(9), 331-345.

Etikan, İ ve Musa, S. A. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4.

Gökırmak, A. (2006). Öğretmen statüleri üzerine bir araştırma, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Yeditepe Üniversitesi.

Gönülaçar, Ş. (2016). Türkiye'de öğretmen imajı ve itibarı üzerine bir inceleme. Erişim adresi: [https://www.academia.edu/20607351/T%C3%BCrkiye\\_de\\_%C3%96,C4](https://www.academia.edu/20607351/T%C3%BCrkiye_de_%C3%96,C4).

Gül, İ. ve Güngör, C. (2022). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin öğretmen görüşleri. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1098-1123.

Gündoğdu, K. ve Kızıltaş, E. (2008). Kariyer basamaklarında yükselme sistemi ve sınavına ilişkin uzman öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 55, 363-388.

Güven, D. (2015). Profesyonel bir meslek olarak Türkiye’de öğretmenlik. *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 27(2), 13-21.

Habacı, İ., Karataş, E., Adıgüzelli, F., Ürker, A. ve Atıcı, R. (2013). Öğretmenlerin güncel sorunları. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 263-277.

İş, A. ve Birel, F. K. (2022). Öğretmenlik meslek kanununa ilişkin öğretmen görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(84), 1967-1990.

Karagözoğlu, G. (2003). *Eğitim sistemimizde öğretmen yetiştirme politikamıza genel bir bakış* [Bildiri sunumu]. Eğitimde yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi, 10, 12.

Karaman, M., Acar, A., Kılıç, O. Buluş, U. ve Erdoğan, Ö. (2013). *Sakarya ilinde görev yapan öğretmenlerin gözüyle “Öğretmenlik mesleğinin statüsü ve saygınlığı”* [Bildiri sunumu]. VI. Ulusal Lisansüstü Eğitim Sempozyumu Bildiriler Kitapçığı, Sakarya Üniversitesi Yayınları No: 95 Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınları No: 6 ISBN: 978-605-4735-23-5

Karamustafaoğlu, N. (2022). Öğretmen algılarına göre okul imajı ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kastamonu Üniversitesi.

Kıran, A. B., Durmuş, E., Sucu, N. N. (2019). Öğretmenlik mesleğinin itibar kaybı nedenleri üzerine bir inceleme. *Uluslararası Türk Kültür Coğrafyasında Sosyal Bilimler Dergisi (TURKSOSBİLDER)*, 4(1), 8-13.

Martínez-de-la-Hidalga, Z. ve Villardón-Gallego, L. (2016). Evolution of the concept of the teaching profession in secondary school teacher training, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 217, 74-83. doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.02.029>.

Millî Eğitim Temel Kanunu. (1973, 24 Haziran). *Resmî Gazete* (Sayı:14574)

Mutluer, Ö. (2018). Öğretmenlik mesleğinin sosyal statüsü: Bir olgubilim çalışması, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bursa Uludağ Üniversitesi.

Öğretmenlik Meslek Kanunu, (2022, 14 Şubat). *Resmî Gazete* (Sayı:7354).

Özata, M. ve Aslan, Ş. (2010). Hastanede çalışan hemşirelerin mesleki imaj algılamalarının araştırılması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 251-268.

Özdemir, T. Y. ve Orhan, M (2019). Öğretmenlerin “Öğretmenlik mesleğinin imajı” hakkındaki görüşleri. *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(4), 824-846.

Özdemir, T. Y. ve Orhan, M. (2020). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki imaj algıları ile örgütsel adanmışlık davranışları arasındaki ilişki. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 132-147.

Özden, Y. (1999). *Eğitimde dönüşüm eğitimde yeni değerler*, Pegem Akademi Yayınları.

Özsoy, G., Özsoy, S., Özkara, Y., Memiş, A., (2010). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini tercih etmelerinde etkili olan faktörler. *İlköğretim Online*, 9(3), 910-921.

Öztürk, Z. (2019). Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişki, [Yayımlanmamış yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi.

Pişkin, Z. ve Parlar, H. (2021). Toplumsal statü ve algı açısından öğretmenlik mesleğinin incelenmesi. *Academic Platform Journal of Education and Change*, 4(1), 01-28.

Polat, Ü. Kayısılı, A. ve Aydın, Ş. (2015). Öğretmen adaylarının eğitimsel, toplumsal ve siyasal beklentileri üzerine bir araştırma, *Cumhuriyet International Journal of Education*, 4(2), 1-14.

- Sarıtaş Çıtlık, S., Derin, N., Sarıtaş, S. (2014). Hemşirelik öğrencilerinde mesleki imaj algısının meslekte kalma niyeti üzerine etkisi, *İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(1), 29-32.
- Selçuk, Z. (2000). Okul deneyimi ve uygulama (öğretmen ve öğrenci davranışlarının gözlenmesi, 2. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Sönmez E. ve Cemaloğlu, N. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki imaj algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(4), 2117-2141.
- Sözer, Z. (2015). Köy ilkokul ve ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin sosyolojik profilleri ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları: Mersin örneği, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Sunar, L. (2020). Türkiye’de mesleki itibar: dönüşen çalışma hayatı ve mesleklerin sosyal konumu. *Journal of Economy Culture and Society*, Özel Sayı (1), 29-58.
- Şanlı, Ö. ve Arabacı, İ.B. (2016). Liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel kimlik ve örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi. *Education Sciences*, 11(3), 126-152.
- Şişman, M. (2009). Teacher’s competencies: A modern discourse and the rhetoric. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(3), 63-82.
- TEDMEM (2014). *Öğretmen gözüyle öğretmenlik mesleği rapor dizisi: 3*. Erişim tarihi: 23.11.2019, [http://portal.ted.org.tr/yayinlar/ogretmen\\_gozuyle\\_ogretmenlik\\_meslegi.pdf](http://portal.ted.org.tr/yayinlar/ogretmen_gozuyle_ogretmenlik_meslegi.pdf).
- Torun, F. (2010). Farklı statülerde çalışan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine bakışları, [Yayımlanmamış yüksek Lisans Tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Türk Dil Kurumu, (2023), <https://www.tdk.gov.tr/>
- Ulutaş, P. (2017). Öğretmenlerin bakış açısından öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsü, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Ural, İ. (2007). Kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin öğretmen görüşleri, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Uygun, S. (2012). Basında öğretmen sorunları. *Millî Eğitim Dergisi*, 194, 72-91.
- Ünsal, S. (2015). Öğretmenlerin mesleki imajlarına ilişkin görüşleri ve mesleki imaja etki eden faktörler, [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Ünsal S. (2018). Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin statüsüne ilişkin bir pareto analizi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 111-130.
- Ünsal, S. ve Bağçeci, B. (2016). Teachers’ views on professional image and influential factors, *Journal of Human Sciens*, 13(3), 3905-3926.
- Varkey Gems Foundation (2013). Global Teacher Staus Index. <https://www.varkeygemsfoundation.org/sites/default/files/documents/2013GlobalTeacherStatusIndex.pdf> adresinden erişildi.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayınları.
- Yirci, R. (2017). Öğretmen profesyonelliğinin önündeki engeller ve çözüm önerileri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 18(1), 503-522.
- Yurdakul, S., Gür, B. S., Çelik, Z. ve Kurt, T. (2016, Kasım). Öğretmenlik mesleği ve mesleğin statüsü, *Ankara: Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi*. 7-226.